

Toelichting CAO partijen taxi bij bepalingen in CAO Taxivervoer 2009 - 2013

Uitbetalen meeruren ihkv de jaarurenregeling (artikel 1.4.4) , moet dat echt uiterlijk 1 augustus ?

CAO partijen besloten als nadere uitleg bij het CAO 2009-2013 artikel 1.4.4 lid 2 dat uiterlijk in de maand augustus van het daaropvolgende kalenderjaar meeruren in het kader van de jaarurenregeling uitbetaald moeten worden.

Betaling opleidingstijd (art 1.15)

CAO partijen zijn van mening dat daar waar een opleiding door werkgever wordt verlangd van werknemer en voor het uitoefenen van de functie nodig is, de kosten voor rekening werkgever zijn. En dat de tijd gemoeid met de opleiding betaalde tijd is. Daar waar werkgevers zogenaamde vrijwillige intekenlijsten hanteren om onder de CAO afspraak uit te willen komen, zijn de kosten nog steeds voor rekening werkgevers. CAO partijen spraken af ook SFT te vragen situaties rondom deze problematiek die zij tijdens controles tegenkomen en onduidelijk vinden, voor te leggen aan CAO partijen.

Moet een werkgever zijn werknemers aanmelden bij SFT (artikel 1.16) ?

CAO partijen besloten dat werkgevers art 1.16 van de CAO 2009-2013 niet hoeven na te leven. Het SFT kan immers beschikken over gegevens van het pensioenfonds. In een volgende AVV-CAO ronde zal het artikel dan ook komen te vervallen.

Hoe zit het nu met het pauze artikel (artikel 2.1.4) ?

CAO partijen zijn eind 2010 een nieuw pauze artikel overeengekomen. Bijgaand de nieuwe tekst daarvan. Het nieuwe artikel maakt onderdeel uit van de CAO 2009 – 2013 en is voor AVV voorgelegd aan het ministerie van SZW, zodat ook niet-leden er aan gehouden kunnen worden.

Nieuw artikel 2.1.4 Pauze

A.

Pauze is een tijdsruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk.

B.

Wachttijd buiten standplaats dient beschouwd te worden als arbeidstijd.

Wel kan van werknemer verwacht worden dat hij buiten standplaats een pauze op neemt.

De duur van deze pauze (zijnde pauze buiten standplaats vanwege wachttijd) bedraagt bij een diensttijd tot 4,5 uur maximaal een kwartier (15 minuten).

Bij een diensttijd tussen 4,5 uur en 10,5 uur bedraagt deze pauze maximaal een half uur (30 minuten).

Bij een diensttijd van 10,5 uur of meer bedraagt deze pauze in geen geval meer dan een uur (60 minuten), mits hij deze pauze niet al op standplaats heeft genoten.

Het staat de werkgever niet vrij de werknemer te verzoeken pauze of andere vormen van onbetaalde tijd op te nemen anders dan in dit lid bepaald.

C.

De dagelijkse pauze op of buiten standplaats mag niet worden opgedeeld in meer dan vier aaneengesloten tijdvakken. Geen van deze tijdvakken mag korter zijn dan 15 minuten.

Toelichting

Bij lid B:

Indien een werknemer bij een diensttijd van 10,5 uur of meer op standplaats al tot een uur pauze heeft gehad, kan werkgever niet opnieuw een pauze van maximaal een uur opleggen.

Rekenvoorbeeld:

Werknemer heeft een diensttijd van 10,5 uur. Op standplaats heeft hij een half uur pauze genoten. Werkgever kan van werknemer nog maximaal een half uur pauze buiten standplaats verlangen.

Normering rijtijd (artikel 2.1.5)

CAO partijen spraken over de uitleg van artikel 2.1.5 Normering rijtijd. In het artikel is opgenomen dat op basis van de uitkomsten van lid b van artikel 2.1.5 de definitieve normtijd wordt vastgesteld. CAO partijen zijn van mening dat – aanvullend op hetgeen in het artikel reeds is opgenomen - als er discussie blijft tussen werkgever en werknemer over de normtijd omdat er bijvoorbeeld een verschil is tussen hetgeen werkgever bepaalde en werknemer registreerde, werkgever een tweede persoon met betreffende werknemer één dag mee laat rijden. Werknemer registreert ook die dag de tijd gemoed met het rijden van de route of laat dat via in het voertuig beschikbare meetapparatuur registreren. Vervolgens bespreken werkgever en werknemer deze resultaten en komen tot een normtijd. Deze wordt vervolgens schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Feestdagenregeling (artikel 2.6)

CAO partijen hebben naar aanleiding van discussie over toepassing van de feestdagen regeling als volgt besloten: zolang een werkgever de afspraken die in de CAO taxivervoer gemaakt zijn over het opstellen van roosters (artikel 2.3) in acht neemt, kan er tijdens feestdagen een afwijkend rooster gehanteerd worden.

Wat zijn de gevolgen voor het loon per januari 2010 indien werknemer in december 2009 nog een vakdiploma heeft behaald (artikel 3.1) ?

CAO partijen zijn van mening dat vakdiploma's - als genoemd in de loontabel voor rijdend personeel die gold tot 1 januari 2010 - die chauffeurs hebben behaald in december 2009 er toe leiden dat op dat moment het recht op horizontale overschaling is ontstaan naar de naastliggende trede van de loonschaal die hoort bij het desbetreffende diploma. Werkgever moet bij overschaling van zo'n chauffeur naar het nieuwe loongebouw voor rijdend personeel dat vanaf 1 januari 2010 geldt daar dus rekening mee houden. Met andere woorden: werknemer die bijvoorbeeld in schaal B, trede 3 zat, in december door het behalen van bepaalde vakdiploma's recht heeft om in geschaald te worden naar schaal D trede 3, moet per januari 2010 vanuit die trede overgeschaald worden naar het nieuwe loongebouw (en dus niet vanuit schaal B, trede 3).

Hoe is de doorstroming van jeugdlonen naar volwassen lonen geregeld (artikel 3.1) ?

In de nieuwe CAO is de oude regeling tav de doorstroom vanuit de jeugdlonen naar de volwassen lonen komen te vervallen (artikel 3.1). Tav het loongebouw voor rijdend personeel zijn per januari 2010 wijzigingen doorgevoerd. De jeugdlonen zijn toen behoorlijk verhoogd door deze een percentage te laten zijn van de nieuwe trede 1. CAO partijen zijn van mening dat de doorstroming vanuit de jeugdlonen naar de volwassen lonen betekent dat zo'n werknemer doorstroomt naar trede 1. Voor de verdere doorstroming daarna zie hetgeen partijen besloten onder punt A.

Hoe moet je vanaf 2010 rekening houden met ervaringsjaren bij het inschalen (artikel 3.1) van personeel ?

1. Inschaling van nieuw personeel zonder ervaring.

Nieuw personeel (23 jaar en ouder) dat zonder ervaring vanaf 2010 de taxibranche instroomt, wordt minimaal ingeschaald in loontrede 1. Werknemers t/m 22 jaar worden ingeschaald in het nieuwe jeugdloon gebouw.

2. Personeel dat voor januari 2010 al werkzaam was bij huidige werkgever.

Deze categorie was in 2009 al werkzaam in de branche en na januari 2010 nog steeds (bij dezelfde werkgever). Deze categorie is via de overschalingstabel (conform de CAO afspraak) overgeschaald naar het nieuwe loongebouw.

3. Personeel dat voor januari 2010 al werkzaam was in branche

Deze categorie valt in twee delen uiteen:

a. Personeel dat voor 2010 in branche al werkzaam was, maar er een aantal jaren uit is geweest.

CAO partijen zijn van mening dat ervaringsjaren van een werknemer die 3 jaar of langer niet meer in de branche werkzaam is geweest, niet meetellen (althans de ervaringsjaren voor de periode van 3 jaar of meer dat werknemer niet meer in de branche werkte). Het is aan werkgever en werknemer om in gezamenlijk overleg te bepalen of en in welke mate toch rekening wordt gehouden met de opgedane ervaring (van voor de 3 jaar periode) en op welke trede de werknemer dan wordt ingeschaald.

b. Personeel dat voor 2010 in branche al werkzaam was, maar vanaf 2010 van werkgever verandert.

Personeel dat voor 2010 al in de branche werkzaam was, kan natuurlijk in 2010 of daarna van werkgever veranderen.

- Van een werknemer die 3 jaar of langer niet in de taxibranche werkzaam was telt zijn ervaring van voor die periode niet automatisch mee voor bepaling in welke trede hij ingeschaald moet worden (zie ook onder 3a, hiervoor). De ervaringsjaren daarna wel.
- Bij een werknemer die vanaf 2010 van werkgever verandert moet de nieuwe werkgever rekening houden met de ervaringsjaren van deze werknemer. Werkgever schaaft deze persoon (dus rekening houdend met het aantal ervaringsjaren en niveau van opleiding) in eerste instantie in het oude loongebouw van voor 2010 in. Middels de overschalingstabel schaaft hij werknemer in de correcte trede in, in het nieuwe loongebouw.

Voorbeelden:

* Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 10 ervaringsjaren beschikt, alleen een chauffeurspas heeft (volledige) en niet langer dan 3 jaar uit de branche is geweest. Werknemer verandert in 2010 van werkgever. De correcte inschaling is dan:

- ⇒ Volgens loontabel juli 2009 = trede B 8
- ⇒ Via overschalingstabel 2010 naar trede 8 in nieuw loongebouw
- ⇒ Vervolgens maandloon nog verhogen met de loonstijging per januari 2010

* Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 5 ervaringsjaren beschikt. Hij beschikt over een volledige pas en heeft daarnaast doelgroepen en sociale vaardigheden diploma. Hij is daarvoor 4 jaar uit de branche geweest en had daarvoor nog 3 jaar in de taxibranche als chauffeur gewerkt. Werknemer verandert in 2011 van werkgever. De inschaling is dan minimaal:

- ⇒ Werkgever hoeft met het gegeven dat werknemer langer geleden ervaring heeft opgedaan in de branche geen rekening te houden (Werknemer is immers langer dan 3 jaar uit de branche geweest).
- ⇒ Werknemer heeft 5 ervaringsjaren, volledige pas en diploma sociale vaardigheden en doelgroepen
- ⇒ Volgens loontabel juli 2009 = trede D 5
- ⇒ Via overschalingstabel 2010 naar trede 6 in nieuw loongebouw

- ⇒ Vervolgens maandloon nog verhogen met de loonstijgingen per januari 2010 en januari 2011
- De bewijslast van het aantal ervaringsjaren ligt bij werknemer. Deze kan door gebruik te maken van ingangsdatum chauffeurspas, pensioenfondsgegevens, vorige loonstroken of oude arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoeveel ervaringsjaren hij/zij heeft.
 - Ten aanzien van niet-rijdend personeel is per 2010 geen structurele wijzigingen in het loongebouw van toepassing. Hiervoor geldt nog steeds de 'oude' relatie tussen een ervaringsjaar en een tredenummer.
 - De aanvullende uitleg van CAO partijen aan het nieuwe inschalingsartikel geldt voor de duur van de looptijd van de huidige CAO taxi.

Jaarlijkse prijscompensatie (artikel 3.1.4 en 3.9.1)

CAO partijen besloten dat de prijscompensatie die in de CAO 2009-2013 wordt genoemd (artikel 3.4.1 en 3.9.1) rekenkundig afgerond wordt op één decimaal. Tevens is het maandloon leidend. Daar wordt de loonstijging en prijscompensatie over berekend en via de factor 173,3 kan dan het uurloon bepaald worden.

Nav de vraag over de overschalingstabel 2010, zijn CAO partijen ook daarbij van mening dat het maandloon uitgangspunt is. Het uurloon is een afgeleide daarvan middels de factor 173,3.

Hoe moet werknemer in/overgeschaald worden naar het nieuwe loongebouw dat per januari 2010 geldt en die in de loop van 2009 in trede O (oude loongebouw) was ingeschaald (artikel 3.3) ?

Door SFT is aan CAO partijen gevraagd hoe een werknemer die zonder ervaring in de loop van 2009 in dienst is getreden in- c.q. overgeschaald moet worden.

CAO partijen hebben aan de hand van de volgende twee voorbeelden besloten dat betreffende categorie werknemers als volgt in- en overgeschaald moeten worden:

1 okt 2009 trede B0 (0-3 mnd) (oud loongeb)	1 juli 2009 trede B (0-3 mnd) (oud loongeb)
1 jan 2010 trede 2 (5-12 mnd) (nw loongeb)	1 okt 2009 trede B0 (4-12 mnd) (oud loongeb)
1 sept 2010 trede 3 (nw loongeb)	1 jan 2010 trede 3 (nw loongeb)

Hoe moeten de nieuwe tredes 1 en 2 van het nieuwe loongebouw voor rijdend personeel toegepast worden (artikel 3.3) ?

CAO partijen zijn van mening dat deze conform onderstaande tabel toegepast moet worden. De tabel geeft aan op welke momenten een werknemer - afhankelijk van het moment van in dienst treden – doorstroomt van trede 1, naar trede 2 en zo verder.

Toepassing eerste twee treden cao taxi in de praktijk

Basis is artikel 3.4.2 van de cao waarin staat dat een tredeverhoging ingaat op 1 januari van het kalenderjaar.

In onderstaand schema is de toepassing nader uitgewerkt.

In dienst op:	in trede 1 van / tot en met	in trede 2 van / tot en met	in trede 3 van / tot en met	in trede 4 na verloop van
1 januari	januari t/m april = 4 mndn.	mei t/m december = 8 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 24 maanden
1 februari	februari t/m mei = 4 mndn	juni t/m december = 7 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 23 maanden
1 maart	maart t/m juni = 4 mndn	juli t/m december = 6 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 22 maanden
1 april	april t/m juli = 4 mndn	augustus t/m dec. = 5 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 21 maanden
1 mei	mei t/m augustus = 4 mndn	september t/m dec. = 4 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 20 maanden
1 juni	juni t/m september = 4 mndn	oktober t/m dec. = 3 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 19 maanden
1 juli	juli t/m oktober = 4 mndn	november en dec. = 2 mndn	januari t/m december = 12 mndn	na 18 maanden
1 augustus	augustus t/m nov. = 4 mndn	december = 1 maand	januari t/m december = 12 mndn	na 17 maanden
1 september	september t/m dec. = 4 mndn	januari t/m aug. = 8 mndn	sept t/m december = 4 mndn	na 16 maanden
1 oktober	oktober t/m dec. = 3 mndn	januari t/m aug. = 8 mndn	sept t/m december = 4 mndn	na 15 maanden
1 november	november en dec. = 2 mndn	januari t/m aug. = 8 mndn	sept t/m december = 4 mndn	na 14 maanden
1 december	december = 1 maand	januari t/m aug. = 8 mndn	sept t/m december = 4 mndn	na 13 maanden

Problematiek inschalingsmatrix 2008 en 2009 (artikel 3.5)

SFT heeft een aantal vragen gesteld bij de inschalingsmatrices van de huidige en de vorige CAO taxivervoer. CAO partijen besloten dat de inschalingsmatrix (artikel 3.5) er als volgt hoort uit te zien:

Omschrijving diploma	Loongroep A	Loongroep B	Loongroep C	Loongroep D
Vrijstelling van het wettelijk verplichte examen voor het CCV Chauffeursdiploma Taxi (=chauffeurs die in het bezit zijn van een chauffeurspas van vóór 1 juli 2001)				
En				
- Diploma CCV-Taxivervoer plus of - Uitslagformulier/aantekening opleidingspaspoort TC2 of - CCV diploma Sociale Vaardigheden of - CCV diploma Doelgroepenvervoer Taxi			X X X X	
En				
- SKKP vakdiploma Taxivervoer of - CCV Vakdiploma Taxivervoer of - CCV diploma Sociale Vaardigheden en CCV diploma Doelgroepen Taxi				X X X

Mogen meeruren per 2010 ook per kwartaal berekend worden (artikel 3.10.3) ?

Tav de problematiek rondom het nieuwe artikel overuren (artikel 3.10.3) hebben CAO partijen geen definitief en eensluidend standpunt ingenomen. Wel is duidelijk dat meeruren niet onder het nieuwe artikel overuren vallen. Het artikel heeft alleen betrekking op overuren.

Voorts zijn CAO partijen van mening dat bij gebruik van zogenaamd cyclische roosters pas meeruren en overuren ontstaan als deze het rooster te boven gaan.

Voorbeeld:

Werknemer heeft een part-time overeenkomst voor 34 uur per week.

Werknemer heeft een repeterend rooster met een cyclus van 3 weken (wekelijks werkt werknemer steeds 2 dagen van 8 uur en 2 dagen van 9 uur).

Hoewel het kan zijn dat het aantal gewerkte uren per maand niet hetzelfde is, is er geen sprake van meeruren.

Uitbetalen overwerkvergoeding in tijd of in geld (artikel 3.10.3 en 3.10.5)

CAO partijen besloten dat daar waar artikel 3.10.3 strijdig is met artikel 3.10.5 sub b de tekst van het laatste artikel prevaleert.

Wat betekent de 15% inleenbepaling (artikel 6.3) meer concreet ?

1. Ingangsdatum regeling en controleperiode

CAO partijen besloten dat voor de controle van de 15% inleen bepaling uitgegaan moet worden van een kalenderjaar.

Ivm de ingangsdatum van het AVV besluit van het ministerie van SZW, vangt de controleperiode voor 2010 niet aan op 1 januari 2010, maar op 22 mei 2010.

2. Berekening 15% inleen

CAO partijen stemden in met de volgende rekenformule die SFT zal hanteren om te kunnen bepalen of een werkgever voldoet aan de zogenaamde 15% inleenbepaling:

Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW
Loonsom SV (excl. DGA) + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW

Toelichting CAO partijen taxi *Bij bepalingen uit voorgaande CAO's Taxivervoer*

Invoering van de datum 1 januari als tredeverhogingsmoment, beginnende per 1 januari 2006, hoe moet dat omdat er per januari 2006 ook nieuw loongebouw geldt ?

CAO partijen hebben de vraag beantwoord of eerst moet worden overgeschaald naar het nieuwe loongebouw en daarna de tredeverhoging moet worden toegepast of andersom. Deze vraag kan qua effect alleen spelen bij werknemers die op 31 december 2005 in het maximum van hun schaal zaten.

CAO partijen hebben vastgesteld dat éérst moet worden overgeschaald naar het nieuwe loongebouw omdat op 1 januari 2006 het oude loongebouw niet meer bestaat. Daarná moet de tredeverhoging worden toegepast.

Voorbeeld 1

Een werknemer zit op 31 december 2005 in de schaal ongediplomeerd trede 5.

Op 1 januari 2006 wordt deze werknemer overgeschaald naar trede 5 van schaal A. Vanuit deze trede krijgt deze werknemer er gelijk een tredeverhoging bij zodat hij uiteindelijk per 1 januari 2006 ingeschaald moet worden in trede 6 van loonschaal A. Op 1 januari 2007 gaat deze werknemer naar trede 7 van schaal A (of trede 7 van een volgende schaal als de werknemer zich intussen verder bekwaamd heeft).

Voorbeeld 2

Een werknemer zit op 31 december 2005 in schaal II trede 7. Op 1 januari 2006 wordt deze werknemer overgeschaald naar trede 7 van schaal C. Omdat schaal C maximaal 7 treden heeft, blijft het voor deze werknemer in 2006 hierbij. Op 1 januari 2007 gaat deze werknemer naar trede 8 van schaal C (of trede 8 van een volgende schaal als de werknemer zich intussen verder bekwaamd heeft).

Vraagstuk ivm invoering nieuw loongebouw per januari 2006 en wijziging systematiek van tredeverhoging zonder vol dienstjaar

Ingevolge artikel 3.4.2. CAO maakt de werknemer na verloop van elk vol dienstjaar aanspraak op een tredeverhoging. Bij de overschaling naar het nieuwe loongebouw per 1 januari 2006 krijgt de werknemer een loontredeverhoging zonder dat er een vol dienstjaar is verstreken.

Volgens dezelfde systematiek zou een werknemer die per 1 april 2005 recht heeft op loontrede na 1 jaar, per 1 januari 2007 moeten worden ingeschaald op loontrede na 3 jaar.

Is deze stelling juist of moet de tredeverhoging per 1 april 2007 worden gegeven omdat pas op dat moment sprake is van 3 volle dienstjaren?

Antwoord:

Tredeverhoging vindt niet plaats op 1 april 2007.

Op 1 januari 2006 gaat deze werknemer naar trede 2 en op 1 januari 2007 naar trede 3.

Wel of niet onthouden van een tredeverhoging igv overtredingen aan het eind van een kalenderjaar

Een ondernemingsraad van een groot taxibedrijf heeft de volgende kwestie voorgelegd.

Een werkgever deelt op 10 februari 2006 schriftelijk aan een 10 tal werknemers mee dat een tredeverhoging wordt onthouden, d.w.z. toegekende tredeverhogingen per 1 januari 2006 worden gecorrigeerd op grond van feiten genoemd in artikel 3.4.3. CAO (onder meer schade door aantoonbare schuld).

De OR stelt dat de werkgever heeft verzuimd om overeenkomstig artikel 3.4.3 zo spoedig mogelijk schriftelijke mededeling te doen van het feit dat de tredeverhoging niet wordt toegepast omdat de laatste schade dateert van december 2005.

Principiëler is de stelling dat alleen per periodiekdatum, in casu 1 januari 2006, een trede kan worden onthouden en niet met terugwerkende kracht.

Volgens deze beredenering heeft deze werkgever pas bij de volgende periodiekdatum per 1 januari 2007 de mogelijkheid om een trede te onthouden op basis van feiten die worden genoemd in artikel 3.4.3. CAO.

In het artikel staat de restrictie dat het moet gaan om zaken die in het voorgaande jaar zijn voorgevallen, zodat schadegevallen door aantoonbare schuld, die in 2005 hebben plaatsgevonden een tredenverhoging niet meer kunnen stuiten.

Is deze redenering juist of kan een werkgever wel met terugwerkende kracht een tredeverhoging onthouden?

Antwoord:

Ten aanzien van de gepresenteerde casus willen CAO partijen meer informatie hebben om de vraag te kunnen beantwoorden.

Over de principiële vraag of een trede-onthouding met terugwerkende kracht kan worden onthouden zijn CAO partijen van mening dat voor de beantwoording van deze vraag van belang is wanneer de sanctie die zou kunnen leiden tot het niet toekennen van een tredeverhoging is opgelegd.

CAO partijen zijn van mening dat de datum waarop de sanctie is opgelegd (dmv bv een acceptgiro tot betaling van een boete) van belang is voor het bepalen of de werkgever een trede aan de werknemer kan onthouden.

Stel een werknemer zou in december 2005 een overtreding begaan die zou kunnen leiden tot het onthouden van een trede maar de werkgever krijgt hiervan pas in januari 2006 bericht doordat dan pas de acceptgiro met met daarop het sanctiebedrag binnenkomt. De overtreding telt dan niet mee voor 2005 maar wel voor 2006.

CAO partijen hebben in een volgend overleg nav bovenstaande vraag aanvullende informatie ontvangen en hebben op basis daarvan het volgende oordeel geveld:

CAO partijen zijn van oordeel dat als een werkgever in december van enig jaar beschikt over gegevens die aanleiding zouden kunnen zijn tot het onthouden van een tredeverhoging, het niet zo kan zijn dat de werkgever de tredeverhoging per januari automatisch laat ingaan om vervolgens in februari de werknemers te informeren over een tredeonthouding die dan met terugwerkende kracht zou moeten ingaan.

De werkgever voldoet in dat geval volgens CAO partijen niet aan de bepaling 'wanneer de werkgever niet overgaat tot tredeverhoging op één van de in deze bepaling genoemde gronden, doet hij daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan de werknemer'.

Indien de werkgever niet eerder dan in februari op de hoogte was van een omstandigheid die aanleiding had kunnen zijn voor een tredeonthouding kan hij deze omstandigheid niet meer laten meetellen voor het vorige jaar maar dient deze mee te tellen voor het huidige jaar.

De garantieregeling voor niet-rijdend personeel

Ingevolge artikel 3.9.3. is de garantieregeling alleen van toepassing op niet-rijdend personeel voorzover het loon hoger is dan het functieloon volgens de hoogste loontrede. Dit zou betekenen

dat niet-rijdend personeel dat hoger is ingeschaald dan het loon waar ze recht op hebben (bijvoorbeeld centralist met 5 jaar ervaring ingeschaald op 7 jaar) maar niet boven het maximum van de betreffende schaal uitkomen c.q. minder verdienen dan de eerste categorie, geen aanspraak kunnen maken op de garantieregeling.

Het feit dat er in het artikel wordt gesproken over indexering met maximaal de CAO verhoging suggereert dat de indexering ook achterwege kan blijven.

Antwoord:

Loontabel niet rijdend personeel is standaardbepaling (bepaling waarvan je niet mag afwijken i.t.t. minimum bepaling).

Bij looninschaling van werknemers die tussen 2 loontredes zijn ingeschaald moeten naar de naast gelegen hogere loonschaal worden ingedeeld. Vervolgens jaarlijkse tredeverhoging i.t.t. werknemers boven de hoogste loonschaal die recht hebben op een loonsverhoging berekend over de hoogste loontrede van de schaal die op hen van toepassing is.

Waarde verlofdag bij provisie

Bij provisieerijders is het vanwege een fluctuerend loon niet altijd duidelijk tegen welk bedrag een vakantiedag moet worden afgerekend.

Het Sociaal Fonds Taxi laat in deze gevallen een verlofdag tegen het CAO dagloon afrekenen. Is dit juist of moet de waarde van een verlofdag bijvoorbeeld gelijk aan een ziekte dag worden bepaald aan de hand van het gemiddelde loon van de afgelopen 13 weken voorafgaande aan de vakantiedag?

Antwoord:

Een verlofdag moet volgens het CAO dagloon worden afgerekend. Dit wordt ook in de nieuwe CAO vastgelegd.

Openbaar vervoer en exclusiviteit

Eén van de vervoersactiviteiten van een taxibedrijf is het openbaarvervoer in de vorm van een belbussysteem, waarbij de klant een rit (volgens een vaste dienstregeling) tenminste 1 uur van te voren moet bestellen. In de praktijk wordt er meestal een dag van te voren gereserveerd. Bovendien worden de OV-ritten op spijtijden zonder uitzondering dagelijks gereden. Alleen de beladen kilometers in het openbaar vervoer worden volgens het hogere ov-loon afgerekend. De aan- en afvoertijd worden altijd volgens het taxiloon afgerekend.

Er zijn 3 situaties te onderscheiden:

1. OV-rit wordt tussen gewone taxiwerk door gereden;
2. De gehele dienst bestaat uit openbaar vervoer;
3. Een gedeelte c.q. dagdeel wordt besteed aan openbaar vervoer.

Vraag:

Wanneer is er sprake van exclusieve beschikbaarheid voor het verrichten van openbaar vervoer in de zin van artikel 4.1 CAO Taxivervoer ?

Overwegingen:

De ondernemer is van mening dat de aan- en afvoertijden niet volgens het OV tarief moeten worden afgerekend, omdat er geen sprake is van exclusieve beschikbaarheid in de zin van artikel 4.1 CAO Taxivervoer. Gelet op de aard van het werk, waarbij de rittijden weliswaar zijn vastgelegd, maar de rit minimaal 1 uur van te voren door de klant moet worden aangevraagd is het in zijn beleving niet mogelijk om een chauffeur voor dit soort werk in te roosteren en kan er geen sprake zijn van exclusieve beschikbaarheid in de zin van artikel 4.1 CAO.

SFT twijfelt of hiermee het begrip exclusief beschikbaar op een juiste wijze wordt uitgelegd. Overeenkomstig de uitspraak van de Geschillencommissie CAO Taxivervoer, d.d. 24 augustus 1998 de aan –en afvoertijden hoeft in situatie 1 nooit volgens het OV-tarief te worden afgerekend. Door het feit dat een werknemer voor een dag/deel (situatie 2 en 3) voor een vaste OV rit wordt ingezet en op dat moment niet meer beschikbaar is voor andere werkzaamheden, is er automatisch sprake van exclusieve beschikbaarheid in de zin van dit artikel, ook al moet de rit minimaal een uur van te voren worden aangevraagd. Daarbij komt dat de ritten in de praktijk ruim van te voren worden aangevraagd zodat dit werk al voor de aanvang van de dienst kan worden ingeroosterd. Bovendien blijkt aan de hand van de verstrekte gegevens dat de OV-ritten op spijtijden zonder uitzondering dagelijks worden gereden.

Antwoord:

Exclusief beschikbaarheid wil zeggen dat de werknemer exclusief is ingeroosterd voor OV. Het rooster is hiervoor bepalend. Dit onderwerp zal in de toekomst opnieuw op de agenda worden gezet.

OV uren

1. Moet het OV loon bij MUP krachten worden verhoogd met vakantiedagen en vakantietoeslag?
2. Moet overurentoeslag taxi ook (naar rato) worden berekend over OV uren als er sprake is van overuren?
3. Geldt de feestdagenregeling taxi (200%) niet voor OV uren?

Antwoord:

1.
Het OV loon bij MUP krachten mag worden verhoogd met vakantiedagen en vakantietoeslag. De MUP kracht kan op basis van zijn overeenkomst met de werkgever een uurloon inclusief vakantiedagen en vakantietoeslag hebben afgesproken. Bij het verrichten van OV werkzaamheden gaan de aanspraken inzake vakantiedagen niet omhoog.

2.
Het is afhankelijk van welke werkzaamheden in de overuren worden uitgevoerd.

3.
Nee, de feestdagenregeling geldt niet voor de OV-uren. Art. 7.2 bepaalt dat de werknemer die OV werkzaamheden verricht op zaterdagen, zon- en feestdagen een onregelmatigheidsvergoeding ontvangt van € 3,63 per gewerkt uur. CAO partijen zijn van mening dat dit een ongewenst effect heeft en zullen zich hierover nader beraden en hebben de intentie dit ongewenste effect te repareren.

Arbeidstijd en beschikbaarheid

Bij een controle bleek dat alleen de rittijden als arbeidstijd worden aangemerkt. De tussenliggende tijden worden niet gezien als tijd dat de werknemer ter beschikking staat van de werkgever en als zodanig ook niet doorbetaald.

Een praktijkvoorbeeld is een dienst van 18:00 – 03:30 uur, waarbij maar liefst 12 pauzes zijn opgenomen, waarbij in twee gevallen sprake was van een onderbreking van slechts 10 minuten.

De ondernemer was van mening dat in casu de tussenliggende rittijden niet hoeven te worden doorbetaald omdat de chauffeurs vanuit huis rijden. Op basis van de CAO Taxivervoer hoeft geen vergoeding te worden gegeven voor de tijd dat een chauffeur thuis op een rit aan het wachten is, zodat in dit geval alleen loon verschuldigd is over de rijtijd.

In principe is deze beredenering juist gelet op de artikelen 3.1 lid 2 en 4 en artikel 1.2 sub k CAO. Er ontstaat echter wel een ongewenste situatie. Gelet op de lengte van de pauzes, die soms minder dan 10 minuten duren en de grote frequentie waarmee pauzes zouden worden genomen is

het ons inziens moeilijk worden vol te houden dat hier sprake is van tijd dat de werknemer niet ter beschikking staat van de werkgever.

Moet SFT de voorgelegde situatie laten voortbestaan of kan zij de ondernemer toch verplichten om niet alleen de rijtijd door te betalen ?

Antwoord:

Criterium hier is ook of de werknemer bemoeienis heeft met het bedrijf. Geschetste situatie is onwenselijk, SFT moet hier tegen optreden.

Normering rijtijd

I

In de praktijk blijkt dat de vaststelling van de normtijd overeenkomstig artikel 2.1.6 soms problemen oplevert als een werkgever in eerste instantie niet akkoord gaat met de arbeidstijdregistratie van de werknemer gedurende de eerste 14 dagen na aanvang van de vaste rit.

De vraag is of de werkgever in dat geval opnieuw een volledige referte periode van 14 dagen moet aanhouden voor een geldige nieuwe meeting of kan worden volstaan met een meeting over een beperktere periode? Is dit anders als de werknemer akkoord is met deze werkwijze van de werkgever?

II

Tijdens een controle bleek dat er bij arbeidstijdbepaling één normtijd voor een vaste rit wordt aangehouden, terwijl deze vaste ritten steeds door verschillende parttimers en afroepers, worden gereden. Deze chauffeurs rijden vanaf huis.

Het SFT gaat er vanuit dat de arbeidstijd in de bovengenoemde situatie niet mag worden genormeerd, maar dat de werknemers in bovengenoemde situatie op basis van de werkelijke uren moeten worden afgerekend.

Bij M.U.P. krachten wordt dit geregeld in artikel 5.2 CAO, waarbij artikel 2.1.6. voor M.U.P. – krachten wordt uitgezonderd.

Bij parttimers met wisselende vaste ritten geeft de CAO niet direct uitsluitel maar het SFT gaat er vanuit dat in casu weliswaar sprake is van vaste ritten maar door de inzet van wisselende chauffeurs is er vanuit het perspectief van de chauffeur geen sprake van een vaste rit.

Een normering zou in deze situatie alleen mogelijk zijn als per chauffeur een normtijd wordt bepaald overeenkomstig de procedure van artikel 2.1.6. waarbij wordt gemeten vanaf het huisadres, gedurende een periode van 14 dagen.

Is deze redenering juist?

Antwoord:

I.

CAO partijen zijn van mening dat indien de werkgever niet akkoord gaat met de arbeidstijdregistratie van de werknemer een volledige referteperiode van 14 dagen moet worden aangehouden voor een nieuwe geldige meting.

II

CAO partijen zijn van mening dat indien de route niet wijzigt de reeds vastgestelde normtijd dient te worden aangehouden.

Indien de route wél wijzigt dient de werknemer op basis van de werkelijke tijd te worden afgerekend tenzij de "nieuwe" chauffeur 14 dagen of langer de route rijdt. In dat geval dient de procedure uit artikel 2.1.6 te worden gevolgd.

Ten aanzien van de parttimers zijn CAO partijen van mening dat het bovenstaande eveneens van toepassing is.

HAP toeslag

HAP toeslag geldt alleen voor tijd dat zij daadwerkelijk met de uitvoering van HAP-vervoer belast zijn. Is de toeslag ook verschuldigd voor wachttijd op huisartsenpost?

Antwoord:

CAO partijen zijn van mening dat zodra er sprake is van "exclusiviteit" alle uren moeten worden verhoogd met de toeslag en niet alleen de (rij)uren dat de werknemer feitelijk met HAP vervoer (rijden) bezig is.

Overuren en ziekte-uren

Tijdens een onderzoek was een werkgever van mening dat ziekte-uren bij de bepaling van de overuren volgens de CAO niet moeten worden meegeteld.

De onderstaande tekst komt volgens het bedrijf uit een stuk dat door de KNV is geschreven naar aanleiding van vragen van het bedrijf zelf (over het bepalen van de overuren). Een kopie zit in het SFT dossier. Hieraan is overigens niet te zien dat het om een KNV stuk gaat.

"art. 7.3 lid 3 stelt een vakantiedag gelijk aan 8 arbeidsuren. Een ziektedag is geen arbeidsdag, er worden geen arbeidsuren (arbeidstijd) gemaakt. De ziekte-uren worden ook niet gelijk gesteld met arbeidsuren. "

Volgens deze beredenering worden ziekte-uren niet als arbeidstijd geteld en tellen niet mee bij de bepaling van de arbeidstijd. Is dit een juiste beredenering?

Overigens wordt dit probleem in de CAO voor het besloten busvervoer ondervangen door artikel 23 lid 3 waarin wordt bepaald dat: wanneer op één of meer dagen niet wordt gewerkt wegens:

- vakantie
- afwezigheid met behoud van loon
- arbeidsongeschiktheid of afwezigheid ingevolge artikel 20 en 56 van deze overeenkomst wordt ter vaststelling van de werkelijke arbeidstijd voor elk van die dagen genoteerd:
- indien gereden wordt volgens dienstrooster: het aantal uren dat volgens het voor de werknemer geldend dienstrooster zou hebben gegolden;
- indien niet gereden wordt volgens dienstrooster: 8 uren.

Antwoord:

Ziekte-uren tellen wel mee bij de vaststelling van de overuren.

Bijzonder verlof en geregistreerd partnerschap

In de CAO is geregeld dat de werknemer voor zijn huwelijk 2 dagen betaald verlof krijgt en 1 dag voor ondertrouw (voorzover dit binnen arbeidstijd noodzakelijk is). Wordt het geregistreerd partnerschap in dit verband gelijk gesteld aan een huwelijk?

Antwoord:

CAO partijen zijn van mening dat op grond van de wet gelijke behandeling het geregistreerd partnerschap gelijk gesteld moet worden met het huwelijk zodat de werknemer recht heeft op 2 dagen betaald verlof. Er is volgens CAO partijen geen recht op 1 dag verlof wegens ondertrouw. De werknemer moet wel een bewijs kunnen overleggen.

Autoverhuur of taxivervoer ?

Een taxibedrijf heeft een CAO onderzoek aangevraagd in het kader van het keurmerk. Het bedrijf is gesplitst in 2 BV's, beide met een eigen taxivergunning. In één van de BV's worden (nagenoeg) alle 16 busjes ter beschikking gesteld aan de sociale werkplaats Atlant Groep.

De taxibusjes worden als volgt ingezet.

Een werknemer van Atlant haalt zijn collega's op van huis en brengt ze naar de sociale werkplaats met een taxibusje, die ter beschikking is gesteld door het taxibedrijf. De bus blijft daar staan. Na afloop brengt hij zijn collega's weer naar huis.

De bovengenoemde chauffeur krijgt geheel volgens de CAO Sociale werkvoorziening betaald. De arbeidstijd wordt door Atlant Groep geregistreerd.

Het SFT heeft besloten om het lopende CAO onderzoek bij het taxibedrijf niet verder voort te zetten toen bekend werd dat zowel de verloning als de urenregistratie bij Atlant plaatsvindt. In dat geval heeft een CAO controle taxi volgens het SFT geen enkele zin, i.t.t. een constructie met gedetacheerd personeel, waarbij het personeel betaald wordt volgens de CAO taxi, op basis van de urenregistratie van het inlenende taxibedrijf.

Antwoord:

CAO partijen zijn van mening dat SFT in de onderhavige situatie geen CAO controle Taxivervoer kan uitvoeren.